

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Pengetahuan

2.1.1.1 Definisi Manajemen Pengetahuan

Ninin Dea Pritania (2017:1) mengungkapkan bahwa “Manajemen pengetahuan merupakan sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi”. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan pengetahuan yang memadai kepada para karyawannya agar mereka dapat menghadapi tugas dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Cummings (2015:788) yang menyatakan bahwa:

“Knowledge Management adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tetap tinggal dan menjadi asset perusahaan sekalipun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan dan melalui knowledge management perusahaan dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi”.

Definisi manajemen pengetahuan lainnya menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015:46) bahwa “Manajemen pengetahuan yaitu kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik dalam individu maupun kelompok”. Serta Andreas Budihardjo (2017) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah “Suatu disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang efektif”. Lita Wulantika (2012) mengungkapkan bahwa “Knowledge management merupakan

kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi”.

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang tinggi akan mendorong produktivitas pada karyawan tersebut, hal tersebut berarti bahwa manajemen pengetahuan harus dikelola dengan baik guna mencapai keunggulan sumber daya manusia. Didukung dengan fasilitas, sarana, dan alat-alat modern yang akan mempermudah proses berjalannya konsep manajemen pengetahuan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Pengetahuan

Terdapat tujuan dari manajemen pengetahuan yang dikemukakan oleh Cummings (2015:788), yaitu sebagai berikut:

1. Penghematan waktu dan biaya. Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.
2. Peningkatan aset pengetahuan. Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, yang akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.
3. Kemampuan beradaptasi. Perusahaan akan dapat dengan mudah beradaptasi

dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.

4. Peningkatan produktifitas. Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari perusahaan akan meningkat.

2.1.1.3 Elemen Manajemen Pengetahuan

Ada tiga elemen penting yang saling berkaitan saat ingin menerapkan Manajemen Pengetahuan, Alvin Soleh (2011:30) yaitu:

1. *People*. Sebagai pelaku dari proses pengetahuan
2. *Process*. Memastikan bahwa *knowledge management* dibutuhkan dalam proses bisnis.
3. *Technology*. Alat pendukung dari proses pengetahuan

2.1.1.4 Indikator Manajemen Pengetahuan

Terdapat indikator manajemen pengetahuan menurut Andreas Budihardjo (2017), yaitu sebagai berikut:

1. Teknologi.

Teknologi merupakan peranan penting dalam manajemen pengetahuan sebagai pemungkin proses bisnis yang bertujuan untuk menciptakan, menyimpan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan. teknologi memungkinkan karyawan merekam dalam bentuk teks, tulisan, gambar dan sebagainya . Agar proses aksesibilitas dan transfer mudah dilakukan antar karyawan, organisasi perlu memfasilitasi dengan memanfaatkan teknologi misalnya *video conference*, jaringan internet dan intranet, telepon, dan faksimili. Banyak organisasi mempunyai ruang perpustakaan sehingga

anggotanya mudah mengakses pengetahuan-pengetahuan terbaru melalui buku-buku, jurnal-jurnal, dan media cetak .

2. Prosedur Pekerjaan.

Prosedur pekerjaan dalam manajemen pengetahuan memerlukan lebih dari sekedar menyerap informasi secara sederhana agar mampu melaksanakan, namun mereka memerlukan keterampilan. Organisasi memfasilitasi juga dengan aturan dan prosedur yang memudahkan setiap karyawan agar dapat mengakses pihak-pihak dan anggota organisasi lain yang mempunyai pengetahuan. Misalnya adalah manajemen dokumen yang semakin dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan prosedur yang lebih rumit dan jumlah pekerjaan tulis menulis yang semakin meningkat.

3. Pengetahuan pribadi.

Pengetahuan pribadi merupakan pengalaman individu dan faktor-faktor tak berwujud, seperti kepercayaan pribadi, perspektif, dan sistem nilai. Pengetahuan pribadi susah untuk diartikulasikan dengan bahasa formal. Isinya mencakup pemahaman pribadi, intuisi, dan firasat. Sebelum dikomunikasikan pengetahuan pribadi harus diubah dalam bentuk kata-kata, model, atau angka-angka yang dapat dipahami.

2.1.2 Sikap Karyawan

2.1.2.1 Definisi Sikap Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015:43) yang menyatakan bahwa “Sikap adalah pernyataan *evaluative* baik menyenangkan atau

tidak menyenangkan perasaan kita tentang sesuatu”. Yang berarti bahwa sikap karyawan merujuk pada apa yang dirasakan karyawan tersebut terhadap aspek yang berbeda di lingkungan kerja.

Isnari Budiarti () mendefinisikan sikap karyawan sebagai “”. Saifudin Azwar (2010:3) mengartikan sikap karyawan sebagai “Suatu reaksi atau respon yang muncul dari seseorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu”. Menurut Imam (2010:32) mengungkapkan bahwa:

“Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang di buat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulasi (objek) yang menimbulkan perasaan yang di serati dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya”.

Sikap yang baik dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan para karyawan agar memiliki produktivitas kinerja yang tinggi. Sikap karyawan harus di terapkan pada perusahaan untuk menjalankan tugasnya serta dapat memberikan pelayanan kepada konsumen dengan maksimal.

2.1.2.2 Fungsi Sikap Karyawan

Menurut Walgito (2011), terdapat lima fungsi sikap karyawan yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Sikap membantu kita untuk menginterpretasi stimulus baru dan menampilkan respon yang sesuai. Contohnya, karyawan baru harus diberi informasi sebelum masuk kerja, agar selalu ramah dan santun terhadap setiap klien, agar kerja sama bisa lebih maksimal dan terjaga.

2. Identitas

Sikap terhadap kebangsaan Indonesia (nasionalis) yang kita nilai tinggi, mengekspresikan nilai dan keyakinan serta mengkomunikasikan “siapa kita”. Dalam pertemuan resmi antar masyarakat Indonesia dengan luar negeri, orang Indonesia memakai kebaya atau batik untuk mencerminkan budaya dan identitas kita sebagai rakyat Indonesia.

3. Harga diri

Sikap yang kita miliki mampu menjaga atau meningkatkan harga diri. Misalnya, ketika ada perkumpulan yang mengharuskan kita berhadapan dengan banyak orang, sikap kita harus tetap terjaga untuk menjaga harga diri.

4. Pertahanan diri (*ego defensive*)

Sikap berfungsi melindungi diri dari penilaian negatif tentang diri kita. Misalnya, sikap kita harus tetap ramah terhadap atasan sekalipun kita tidak suka padanya, agar kita tetap terus bekerja di perusahaannya.

5. Memotivasi kesan (*impression motivation*)

Sikap berfungsi mengarahkan orang lain untuk memberikan penilaian atau kesan yang positif tentang diri kita. Contohnya, menjaga sikap seperti bahasa tubuh ketika pertama kali masuk ke lingkungan baru agar memberi kesan baik dan positif.

2.1.2.3 Faktor Faktor Sikap Karyawan

Menurut Azwar (2013:17), faktor-faktor yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap objek sikap antara lain sebagai berikut:

1. Pengalaman pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

3. Pengaruh kebudayaan

Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karena kebudayaanlah yang memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya.

4. Media massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara objektif cenderung dipengaruhi oleh sikap penulisnya, akibatnya berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga

agama sangat menentukan sistem kepercayaan tidaklah mengherankan jika pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

6. Faktor emosional

Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

2.1.2.4 Indikator Sikap Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015:43), indikator sikap karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Sikap diri sendiri. Cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif, serta perilaku baik dan menyenangkan yang diterapkan pada rekan kerja atau atasan di organisasi dan para konsumen.
2. Sikap pimpinan. Karyawan dan pimpinan atau atasan dapat berkontribusi dengan baik, saling bekerja sama untuk kemajuan perusahaan, tidak segan untuk bertanya kepada atasan mengenai hal yang diperlukan dalam pekerjaan.
3. Sikap rekan kerja. Dapat menyesuaikan diri terhadap pendapat kerja terhadap dirinya, apabila perilaku rekan kerja kurang baik terhadap dirinya maka karyawan tersebut dapat menerima apa yang dilakukan rekan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2011:136):

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Kinerja karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang memuaskan (Bangun, 2015:234). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bangun (2012:99) yakni:

“Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Isnari Budiarti (2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “Catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu”. Tjuyu Yuniarsih dan Suwatno (2011:161) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”. Selain itu menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai prestasi nyata dalam organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, tanggung jawab seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan itu sendiri berarti kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan dan inisiatif melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Human performance

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata (IQ110 1200 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. maka pegawai perlu mencapai kinerja yang diharapkan,

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Motivation

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2015:234) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Ketepatan waktu. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kehadiran karyawan. Menunjukkan seberapa besar kesanggupan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan.

5. Kemampuan bekerja sama. Kesiapan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Skill</i> serta <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda <i>ISSN 2528-1135</i> <i>JIMM, Vol.1, No.1, 2017</i> Oleh : Ninin Dea dan Pritania	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Skill</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan <i>Attitude</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SKK BRI Kota Samarinda	Menggunakan <i>Knowledge Management</i> dan <i>Attitude</i> sebagai variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dilakukan dengan bantuan program SPSS. Memiliki hubungan parsial dan simultan.	Penelitian sebelumnya ini membahas mengenai variabel X lainnya yakni <i>Skill</i> . Sampel yang dilakukan dengan Sampel total atau <i>sampling jenuh</i> .
2	Pengaruh Pelatihan <i>Knowledge Management</i> untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk <i>ISSN: 2579-5791</i> <i>Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia, Vol. 3, No.1, April 2019</i> Oleh : Tri Cicik Wijayanti	Menunjukkan bahwa Pelatihan <i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk	Menggunakan <i>Knowledge Management</i> sebagai variabel X. Dan menggunakan Kinerja karyawan sebagai variabel Y. Memiliki hubungan yang parsial.	Pada penelitian ini tidak terdapat variabel Sikap Karyawan. Menggunakan metode analisis pretest posttest. Melakukan sampel random eksperimen.
3	Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Manado <i>ISSN: 2303-1174</i>	Disimpulkan bahwa variabel sikap dan keterampilan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	Menggunakan Sikap sebagai variabel X. Dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y.	Pada jurnal ini tidak terdapat Variabel Manajemen Pengetahuan. Dan terdapat variabel X

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Jurnal EMBA, vol. 7, no.4, Juli 2019</i></p> <p>Oleh : Rifaldi Bidara, Rosalina Koleangan, dan Lucky Dotulong</p>	<p>pegawai di Kantor Walikota Manado.</p>	<p>Memiliki hubungan yang parsial. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dilakukan dengan bantuan program SPSS.</p>	<p>lainnya yakni Keterampilan. Menggunakan sampling jenuh yakni seluruh karyawan Knator Walikota Manado.</p>
4	<p><i>The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance and The Impact on Competitive Advantage (Survey Private Colleges in Kulonprogo District, Special Region of Yogyakarta)</i> ISSN: 2598-9537 <i>Management and Economics Journal, Vol 3, No. 1, April 2019</i></p> <p>Oleh: Titi Laras, Nindyo Cahyo Kresnarto, Rini Raharti, Nurwiyanta, dan Apriyanto Giri Wibowo</p>	<p>Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Manajemen pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Dan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel manajemen pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif, serta pengaruh positif dan signifikan antara manajemen keterampilan terhadap keunggulan kompetitif.</p>	<p>Menggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X yang mempengaruhi Variabel Y yakni Kinerja Karyawan. Memiliki hubungan parsial.</p>	<p>Pada penelitian ini tidak membahas variabel sikap Karyawan. Terdapat variabel X lainnya yakni Manajemen keterampilan dan variabel y lainnya yakni keunggulan kompetitif. Menggunakan metode <i>path analysis</i>. Menggunakan sampling jenuh yakni sensus.</p>
5	<p>Pengaruh <i>Knowledge management, skiil and attitude terhadap employee percformance</i> Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo ISSN:2622-8394 <i>Vol.2, No.1,2019</i></p> <p>Oleh: Yusqi Mahfud</p>	<p><i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Skill</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan <i>Attitude</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah kabupaten wonosobo</p>	<p>Menggunakan <i>Knowledge Management</i> dan <i>Attitude</i> sebagai variabel X, yang mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Menggunakan teknik analisis regresi berganda. Memiliki hubungan parsial dan simultan.</p>	<p>Penelitian sebelumnya ini membahas mengenai variabel X lainnya yakni <i>Skill</i>. Sampel yang dilakukan dengan Sampel total atau <i>sampling jenuh</i>.</p>
6	<p><i>Impact of knowledge management on employee work performance:evidence from Saudi arabia. The international Technology Management review vol 7(2018),No.1,13-24</i></p>	<p>Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Manajemen pengetahuan dan Kinerja Karyawan secara parsial.</p>	<p>Menggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X yang mempengaruhi Variabel Y yakni Kinerja Karyawan.</p>	<p>Pada penelitian ini tidak membahas variabel sikap Karyawan. Menggunakan metode <i>path analysis</i>.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Oleh: Dr. Bader Alyoubi, Dr. Md Rakibul Hoque, Dr. Ibraheem Alharbi, Dr. Adel Alyoubi, dan Dr. Najah ALmazzmomi</p>		Memiliki hubungan parsial.	
7	<p><i>Knowledge and human-resource management for effective enforcement of competition law Intergovernmental Group of Experts on competition Law and Policy, rev.1, june 2012</i></p> <p>Oleh: United nations conference on trade and development</p>	<p><i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap penegakan hukum persaingan dan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penegakan hukum persaingan di lembaga united nation conference on trade and development</p>	Mengggunakan <i>Knowledge Management</i> sebagai variabel X, Memiliki hubungan parsial. Dilakukan dengan bantuan program SPSS.	Penelitian sebelumnya ini membahas mengenai variabel X lainnya yakni pengelolaan sumber daya manusia. Menggunakan teknik <i>path analysis</i> .
8	<p>Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silimi di Jakarta. <i>Jurnal Management dan Bisnis</i>, vol. 2 No. 2 April 2012:151-166</p> <p>Oleh: Meily Margaretha</p>	Menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Marga Silimi di Jakarta	Mengggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X yang mempengaruhi Variabel Y yakni Kinerja Karyawan. Memiliki hubungan parsial. Dilakukan dengan bantuan program SPSS	Pada penelitian ini tidak terdapat variabel Sikap Karyawan. Menggunakan metode analisis regresi sederhana. Melakukan sampel pada responden secara <i>face-to-face</i>
9	<p>Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa), Vol. 4 (2) Bulan (2018) p-ISSN: 2407- 2648 e-ISSN: 2407-263X</p> <p>Oleh: Hilma Harmen dan Tri Darma</p>	Pengaruh talent manajemen dan knowledge manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)	Mengggunakan manajemen pengetahuan sebagai variabel X yang mempengaruhi Variabel Y yakni Kinerja Karyawan. Memiliki hubungan parsial.	Pada penelitian ini tidak terdapat variabel Sikap Karyawan.terdapat variabel X lain yaitu talent manajemen Menggunakan metode analisis regresi sederhana. Melakukan sampel pada responden secara <i>random sampling</i> .

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti secara teoritis. Dengan kata lain, model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel manajemen pengetahuan dan sikap karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai prestasi nyata dalam organisasi yang menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, tanggung jawab seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, terlihat dari efisiensi banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu (Kuantitas Pekerjaan), bagaimana karyawan tersebut dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Kualitas Kerja), inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan (Ketepatan Waktu), bagaimana karyawan tersebut menunjukkan seberapa besar kesanggupan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Kehadiran

Karyawan), serta kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain agar hasil pekerjaan semakin baik (Kemampuan Bekerja Sama). Kinerja karyawan itu sendiri berarti kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan dan inisiatif melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan pada setiap organisasi yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan penting demi keberlangsungan organisasi. Kinerja karyawan yang baik, mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam kinerja karyawan tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan organisasi tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan akan timbul apabila karyawan mampu melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan memenuhi standar tertentu yang disesuaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, sebuah organisasi perlu memberikan sistem yang baik pula, hal tersebut tidak hanya peraturan yang ada melainkan membuat karyawan lebih unggul dalam kompetensi dibanding dengan pesaingnya karena memiliki pengetahuan yang lebih baik dari pada pesaingnya, salah satu caranya dengan memfokuskan karyawan pada Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Manajemen pengetahuan merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi dari karyawan untuk mendorong produktivitas pada karyawan, yang berarti manajemen pengetahuan itu harus dikelola dengan baik guna

mencapai keunggulan sumber daya manusia. Kemudian, sikap karyawan itu sendiri merupakan perilaku yang baik kepada rekan kerja, atasan, maupun konsumennya pada organisasi tersebut, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik pada sebuah organisasi. Dapat diindikasikan bahwa, manajemen pengetahuan dan sikap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang optimal harus ditingkatkan guna memberikan manfaat dan keberlangsungan untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan, pada dasarnya manajemen pengetahuan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa, manajemen pengetahuan merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi dari karyawan untuk mendorong produktivitas pada karyawan, yang berarti manajemen pengetahuan itu harus dikelola dengan baik guna mencapai keunggulan sumber daya manusia. Hal ini tentu membutuhkan dukungan fasilitas, sarana, dan alat-alat modern mumpuni yang akan mempermudah proses berjalannya konsep manajemen pengetahuan, yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan yang berguna bagi kelangsungan pekerjaan. Manajemen pengetahuan membutuhkan peranan penting dalam hal teknologi yang memungkinkan karyawan dapat merekam dalam bentuk teks, tulisan, gambar, dan sebagainya agar proses akses dan transfer mudah dilakukan antar karyawan, kemudian prosedur pekerjaan yang memudahkan setiap karyawan agar dapat mengakses pihak-pihak dan anggota organisasi lain yang mempunyai pengetahuan, serta pengetahuan pribadi dari pengalaman individu yang dapat dipahami dengan bentuk kata-kata, model, atau angka-angka agar mudah

dikomunikasikan. Serta dalam menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, perlunya untuk menerapkan sikap dengan etika yang sesuai guna menciptakan penilaian yang baik terhadap citra organisasi tersebut, salah satu caranya dengan memfokuskan karyawan pada Sikap Karyawan.

Sikap karyawan itu sendiri merupakan perilaku yang baik kepada rekan kerja, atasan, maupun konsumennya pada organisasi tersebut, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik pada sebuah organisasi yang berdampak pada tanggapan dari pihak yang menerima sikap karyawan tersebut. Terlihat dari sikap diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya ketika bekerja dengan respon yang positif atau negatif (Sikap Diri Sendiri), kemudian bagaimana karyawan dan pimpinannya dapat berkontribusi dengan baik dan tidak segan untuk bertanya kepada pimpinan mengenai hal yang diperlukan dalam pekerjaan (Sikap Pimpinan), serta rekan kerja yang dapat menyesuaikan diri terhadap karyawan lainnya apabila perilaku rekan tersebut kurang baik terhadap karyawan lain (Sikap Rekan Kerja).

2.2.1 Keterkaitan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Torabi, Kyani, dan Falakinia (2016) dalam (Tri Cicik Wijayanti, 2019), menyatakan “Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki hubungan terhadap kemampuan, kejelasan, dukungan organisasi, insentif, evaluasi, validitas, dan lingkungan yang merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan”. Menurut Andreas Budihardjo (2016), “manajemen pengetahuan

memiliki indikator yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi”. Apabila semua itu diterapkan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik dalam bekerja.

Terdapat hasil dari penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Knowledge Management untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk” (Tri Cicik Wijayanti, 2019), menyatakan bahwa “Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk”.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

2.2.2 Keterkaitan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahman (2010) dalam (Rifaldi Bidara, Rosalina Koleangan, dan Lucky Dotulong, 2019) mengatakan bahwa “kepribadian, sikap, dan kepemimpinan yang diterapkan oleh para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Terdapat hasil yang sama dengan beberapa pendapat ahli diatas, yaitu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifaldi Bidara, Rosalina Koleangan, dan Lucky Dotulong (2019) dengan judul “Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Manado” menyatakan bahwa “Sikap Karyawan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui uji regresi linier berganda”.

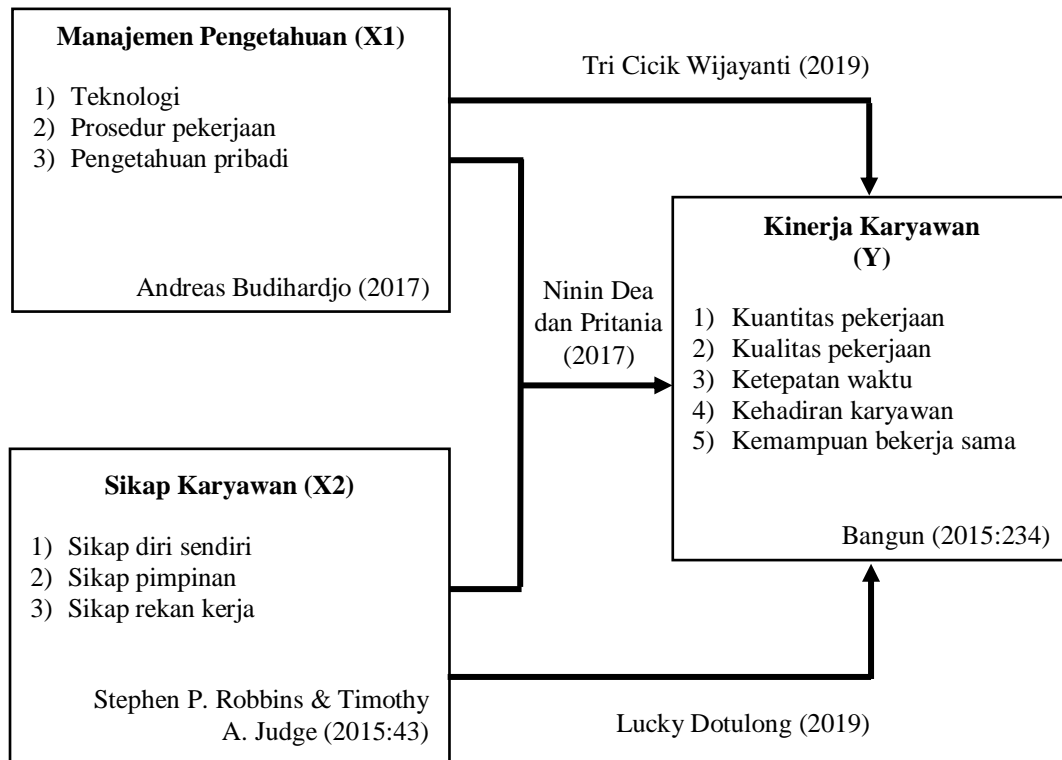
Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

2.2.3 Keterkaitan Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2015:234) dalam (Ninin Dea dan Pritania, 2017) mengatakan bahwa “menghasilkan kinerja karyawan yang baik, perlu diberikan sistem yang baik pula, hal tersebut membuat karyawan lebih unggul dalam kompetensi dan memiliki pengetahuan yang lebih baik, serta menerapkan sikap dengan etika yang sesuai guna menciptakan penilaian yang baik terhadap citra organisasi tersebut”. Kinerja karyawan memiliki indikator meningkatnya kinerja tersebut, menurut Bangun (2015:234), indikator kinerja karyawan yaitu “kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, kemampuan bekerja sama”.

Terdapat hasil pada penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management dan Skill serta Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda” (Ninin Dea dan Pritania, 2017). Hasil uji analisis regresi liner berganda yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa “manajemen pengetahuan dan sikap karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan”.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

- H1: Manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung secara parsial.
- H2: Sikap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung secara parsial.

Hipotesis utama:

Manajemen pengetahuan dan sikap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung secara simultan.